

Найбільший ефект та якість системи управління персоналом досягають у тому випадку, коли застосовується система методів у комплексі. Застосування системи методів дозволяє глянути на об'єкт удосконалення з усіх боків, що допомагає уникнути прорахунків [7].

Методи управління – це сукупність засобів і способів впливу управляючого суб'єкта на об'єкт управління для досягнення конкретних цілей. Метод управління характеризує закінчений акт впливу на об'єкт управління.

У процесі конкретного рішення управлінських проблем доцільно організувати ефективні комунікації і залучати різні методи управління, які дозволять врахувати чужі помилки й надають способи вирішення кадрових та господарських задач.

Додаткового вивчення потребують аналіз взаємозв'язку між методами управління та стилями керівництва і розробка службової кар'єри на основі психологічної орієнтації як один з найбільш важливих результатів психологічного планування.

1.Гойло В.С. Современные буржуазные теории воспроизводства рабочей силы. – М.: Наука, 1975. – 231 с.

2.Капелюшников Р.И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы (критический анализ). – М.: Наука, 1981. – 287 с.

3.Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 512 с.

4.Meshoulam I. Proactive human recourse management // Human recourse management. 1987. – winter. – P.486-488.

5.Спивак, В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб: Питер, 2001. – 416 с.

6.Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. – М.: Наука, 1982. – 471 с.

7.Управление персоналом организации / Под ред. А.Я.Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 512 с.

8.Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: Интел-Синтез, 2001. – 336 с.

Отримано 24.12.2007

УДК 658.310.8

Т.В.КАЙНОВА

Харківський національний економічний університет

СКЛАДОВІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Виокремлено складові соціально-економічної ефективності управління персоналом підприємства та подано їх зміст. На основі аналізу діяльності промислових підприємств визначено їх вагомість та розроблено комплекс заходів щодо підсилення кожної складової і, таким чином, підвищення рівня соціально-економічної ефективності управління персоналом.

В умовах формування соціально орієнтованої економіки все більшої актуальності набувають ті аспекти, які визначають якісний рівень управління персоналом і напрями забезпечення ефективного управління персоналом підприємства. Розгляд ефективності як в економічному, так і в соціальному аспекті отримує сенс тільки тоді, коли працівника розглядають як активного учасника виробництва, який забезпечує успіх діяльності підприємства.

Актуальність роботи обумовлена тим, що, незважаючи на існування досліджень відомих зарубіжних та вітчизняних вчених, серед яких слід зазначити М.Армстронга, О.Єгоршина, Н.Гавкалову, Дж. Лафту, М.Нагорську, А.Чухно [1-6] та ін., питання, пов'язані з підвищенням соціально-економічної ефективності управління персоналом з акцентом на формування дієвої кадрової політики підприємства, формування та використання інтелектуального та соціального капіталу з теоретичної і практичної точок зору є відкритими для подальших розробок.

Метою нашого дослідження є виокремлення та аналіз чинників соціально-економічної ефективності управління персоналом підприємства.

Об'єктом дослідження є процеси забезпечення соціально-економічної ефективності управління персоналом на підприємстві.

Предметом дослідження виступають теоретичні, методичні й практичні аспекти управління персоналом.

У процесі дослідження були поставлені та вирішені наступні задачі:

- виокремлено складові соціально-економічної ефективності управління персоналом та розкрито їх сутність;
- проаналізовано стан складових соціально-економічної ефективності управління персоналом на прикладі промислових підприємств;
- розроблено рекомендації щодо збільшення вагомості складових у процесі забезпечення соціально-економічної ефективності управління персоналом.

У зв'язку з інтенсивним розвитком економіки, який вимагає створення соціально орієнтованого управління, недостатньо обмежуватися розглядом економічної та соціальної ефективності як різних аспектів однієї категорії. Актуальним представляється визначення синтезованого змісту категорії “соціально-економічна ефективність”. У зв'язку з цим, узагальнивши визначення економічної та соціальної ефективності, пропонується авторське бачення даної категорії: соціально-економічна ефективність управління персоналом – це складова загальної ефективності, яка характеризує досягнутий ефект від виробничої

діяльності, здобутий з мінімальними витратами та ступінь задоволення працівників, які зумовили отримання цього ефекту.

Виходячи з викладеного вище, соціально-економічна ефективність містить наступні елементи:

- 1) кадрову політику – генеральний напрямок у кадровій роботі, обумовлений сукупністю найбільш важливих, принципових положень, виражених у рішеннях уряду на тривалу перспективу або окремий період [2];
- 2) інтелектуальний капітал, що акумулює наукові та професійно-технічні знання працівників, поєднує інтелектуальну працю та інтелектуальну власність, нагромаджений досвід, спілкування, організаційну структуру, інформаційні мережі, – тобто все те, що визначає імідж фірми та зміст її бізнесу. Усі елементи інтелектуального капіталу є, по суті більш-менш дійовими факторами, що визначають створення багатства сучасного суспільства [6];
- 3) соціальний капітал, що включає зв'язки, визнані норми і цінності, що сприяють взаємодії у середині групи чи між ними та при застосуванні яких можливе отримання певного соціально-економічного ефекту [3].

З метою викладення результатів науково-теоретичних розробок ефективного застосування кадрової політики, формування та ефективного використання інтелектуального та соціального капіталу, підтверджених емпіричними дослідженнями шляхом доведень, була розроблена анкета, що містить 30 запитань, на основі чого в рамках досліджуваної проблеми здійснювався аналіз складових соціально-економічної ефективності на 10 промислових підприємствах Харківської та Донецької області: ДНВП «ЕМЗ ГШ та ТУ соляної промисловості», ЗАТ «Артемівський електротехнічний завод», ТОВ "ХарП, АТ "ХЗТД", ДП "Харківський завод електроапаратури", ДП МОУ "Харківський механічний завод", ВАТ "Вовчанський агрегатний завод", ВАТ "Укрелектромаш", ТОВ "ХЗ ПТО", ВАТ "Победа труда".

За результатами анкетування в рамках кожної складової була розрахована питома вага, що дає змогу виявити вплив кожної складової на соціально-економічну ефективність. Результати дослідження зводяться до наступного: стан жодної складової не відповідає ідеальному та не досягає 100%, а найбільш ефективною є система кадрової політики (78,6%), але й вона не є досконалою, щодо формування та використання інтелектуального та соціального капіталу, то вони знаходяться на низькому рівні та мають 63,5 і 61,4% відповідно.

Для збільшення вагомості визначених складових керівництву необхідно створювати умови для підвищення загального рівня соціаль-

но-економічної ефективності управління персоналом. Серед яких є:

- використання сучасних інформаційних технологій;
- залучення персоналу до прийняття управлінських рішень;
- розробка ефективної системи оцінювання персоналу;
- застосування нових форм навчання персоналу та удосконалення існуючих, підтримка та заохочення до самоосвіти. Додаткова освіта підвищує рівень знань, збільшуючи обсяг та якість інтелектуального потенціалу [1];
- створення сприятливих умов професійного та особистого росту;
- використання матеріальних та моральних форм заохочення співробітників: мотивація сприятиме роботі з більшою творчою віддачею;
- підтримка здоров'я та медичне обслуговування співробітників, що приведе до зменшення кількості захворювань і, як наслідок, збільшення часу використання організацією інтелектуального капіталу;
- створення сприятливого морально-психологічного клімату;
- проведення корпоративних заходів для працівників;
- управління стресами та конфліктами.

Процес управління проходить декілька етапів. При цьому змінюються підходи до розгляду ефективності, стаючи більш інтегрованими та послідовними. Виділяють багато аспектів ефективності управління персоналом, серед яких провідне місце належить соціально-економічній ефективності, яка охоплює як економічні результати від діяльності підприємства, так і ступінь задоволеності персоналу, завдяки якому були досягнуті ці результати, та складається з кадрової політики, інтелектуального та соціального капіталу.

Розроблення комплексу заходів для підвищення вагомості кожної складової забезпечить як соціально-економічну ефективність управління персоналом, так і ефективність діяльності підприємства в цілому.

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – 8-е изд.: Пер. с англ. под ред. С.К.Мордовина. – СПб.: Питер, 2004. – 832 с.

2. Егоршин А.П. Управление персоналом. – Нижний Новгород: НИМБ, 2005. – 720 с.

3. Гавкалова Н.Л., Н.С.Маркова. Формування та використання інтелектуального капіталу. – Харків: ХНЕУ, 2006. – 252 с.

4. Дж. Лафта. Эффективность менеджмента организации. – М.: Русская Деловая Литература, 1999. – 320 с.

5. Нагорская М.Н. Эффективность производства: роль управленческого персонала. – Донецк: ИЭП НАНУ, 1998. – 240 с.

6. Чухно А.А. Постиндустриальная экономика: теория, практика та їх значення для України. – К.: Логос, 2003. – 632 с.

Отримано 30.01.2008